



全国センター通信

毎月1日発行
 年額1,500円 (送料込、会員は会費を含む)
 〒113-0034
 東京都文京区湯島2-4-4
 平和労働センター・全労連会館6階
 発行責任者: 岩永千秋
 Tel (03) 5842-5601
 Fax (03) 5842-5602
<http://www.inoken.gr.jp>
 e-mail: info@inoken.gr.jp

「いのちと健康を守る」取り組みを改めてスタート

全国で27番目

60人の参加で、兵庫センターが再建総会

2月9日神戸市内にて「いのちと健康・兵庫センター」の再建総会を開催しました。会場の定員を上まわる60人が参加し、期待の大きさを痛感する総会となりました(写真)。



近畿ブロックの未結成県を克服

兵庫センターは、2000年8月に結成されましたが、開店休業状態になっており、全国センターの位置づけも未結成県となっていました。ブロックの厚い支援で、近畿ブロック2府4県で最後の未結成県の克服となりました。

「メンタルケア対策」と過労死問題を学習

総会の記念講演としては、「メンタルヘルスケア対策～うつ病の認知療法・認知行動療法中心に～」(神戸健康共和会・千古吉孝医師)、「過労死・過労自殺について」(過労死防止基本法制定兵庫県実行委員会・今西雄介弁護士)の2本を行いました。

千古医師からは、うつ病の症状・原因等の基本点を解説され、治療法の実践例として「7つのコラム法」が紹介されました。気分が落ち込んだときの状況や気持ちを書き出し、自らの自動思考のくせ、認知のかたよりを、事実と照らし合わせて視点を変えて分析するという作業です。医師と10数回繰り返し実行し、柔らかいもの見方や考え方を身につけていく治療法です。実際の記入例に沿って、わかりやすく説明していただきました。

今西弁護士からは、過労死・過労自殺の現状をふまえて、実際に相談があった場合の対処法が説明されました。労災や裁判でのたたかい方、立証方法、厚生労働省が定める心理的負荷評価の現状などを、自らが担当した脳疾患・公務災害認定裁判の実例も交えて、解説していただきました。また“過労死しない、させないために”は、労働組合が職場でがんばり、労基署や労働局も活用し、全国的には過労死防止基本法の制定をめざすことの大切さが訴えられました。

兵庫センターの認知度を高めよう

総会では、全国センターの福地保馬理事長と全労連・近畿ブロックの川辺和宏議長よりご挨拶、京都センター、大阪センター、滋賀センターからはお祝いメッセージをいただきました。

昨年14年ぶりに自殺者が3万人を切りました。しかしメンタルヘルス不全や過労自殺、就活自殺は、依然として深刻です。こどもの「いじめ自殺」も、大きな社会問題となっています。公務員バッシングや生活保護攻撃に象徴されるような、ギスギスとした「格差と分断」社会の矛盾が吹き出しています。

兵庫センターの認知度を高めること、加盟団体・個人を増やすこと、役員体制の補強等々、組織としての課題は山積していますが、「いのちと健康を守る」一人を人として大切に作る取り組みを、改めてスタートさせることを総会参加者の総意として確認しました。規約・予算・役員体制を確認し、総会を終えました。(兵庫センター 門 泰之)

〈今月号の記事〉

第8回地方センター交流集会	2面
医労連 夜勤シンポジウム	3面
アスベスト映画と講演のつどい	4面
第15回総会発言要旨	4面～5面
各地・各団体の活動	6面～7面
厚生省パワハラ実態調査	8面

2015年までにすべての都道府県に地方センター確立めざし、活動交流と意思統一

第8回「いの健」地方センター交流集会 | N倉敷

全国センターは、2月10日～11日、岡山県倉敷市で、第8回地方センター交流集会を開催しました。主催者を含め、21地方センター+2県労連から53人が参加しました。福地保馬理事長の開会あいさつのもと、田村昭彦副理事長が集会への問題提起を行いました。問題提起では、昨年の交流集会から新たに愛媛、兵庫でセンターが設立(再建)されたことを確認し、さらなる発展のために、第15回総会で提起した「15年目の課題と展望」を軸に交流、討論を呼びかけました。

**ハラスメント問題を通して
いの健・労組の役割を深める**



今、職場で焦眉の課題となっているハラスメント問題を通していの健・労組の役割について、井上久副理事長をコーディネーターにミニ学習会とシンポで深めました(写真)。

はじめに、岡山センターの山本勝敏代表委員(弁護士)が、「いじめ事案と裁判闘争」と題してミニ講演。いじめ集団は、「被害者-加害者-観衆-傍観者」の四層構造モデルで理解することで深刻化する実態をつかめること、被害者-加害者の関係でなく、集団としてとらえることが大切であることが述べられました。

続いてシンポジウム。はじめに、島根労連の都田事務局長が、「富士通いじめへの取り組み」を報告。大企業における会社をあげたパワハラに対して、ローカルユニオンでの交渉を通じたたたかいを進め和解を実現したこと、あわせて昨年厚労省から出された「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」の活用を呼びかけていることが報告されました。

2つ目は、広島センター重村事務局長が「広島音楽学校のいじめ事件と職場復帰をかちとったたたかひ」を報告。被災者の決意を支える支援づくりでのセンターの役

割が述べられました。

3つ目は愛媛センター竹下事務局長がセクハラ・パワハラ相談事例を報告。少人数店舗内における店長からのパワハラ、派遣労働者間によるセクハラ事例などを取り上げ、愛媛一般労働組合としての取り組みが報告されました。

最後の報告は北海道センター佐藤事務局長。北海道センターとしてこの間取り組んできたパワハラ事案について、対応の現状と今後の課題が報告されました。大企業も中小企業も「辞めさせる」ためのパワハラが横行し相談数が激増していること、労災申請など相談解決への取り組みとともに、「まともな職場を取り戻す」活動が重要であることが提起されました。

全国いっせい労働局交渉など積極的な提案

報告を受けての討論では、昨年だされた「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を広げ、活用すること、「提言」の内容を踏まえた「精神障害の労災認定基準」の改定を要求していくこと、職場の中に(パワハラを)抑制する力をもった労働者を育成していくことなど「いの健」センターの役割が明確にされました。

また、労働相談センターとの連携を深め、非正規労働者を含む幅広い相談に応じることや急増するハラスメントに対応して、全国いっせいの労働局交渉の実施なども提案されました。

全国と地方、共同の力でさらなる発展を

2日目は分散会。討論ポイントとして①後継者育成に関する交流と協議、②未確立県での確立の意思統一、③救済活動の発展の確認と政策・制度要求や認定基準の改定、④労働局交渉の情報共有を提起。各センターの現状や悩みも含め深めました。情報発信や未結成県に対する援助など全国センターへの要望も出され、全国と地方の共同でさらなる発展を展望する集会となりました。(全国センター 岡村やよい)



『働くものいのちと健康』別冊

精神障害の労災・公務災害資料集1・2

これからの労災認定実務に必携です！

■精神障害の労災認定実務要領

■公務災害の精神疾患認定基準について

1セット=3,000円(送料実費*10冊以上の場合、センター負担)

◆申込みは、いの健全国センター ☎: 03-5842-5601 FAX: 03-5842-5602 まで。

医労連が夜勤シンポジウム 「夜勤は有害業務、保護と規制はあたりまえ」を世論に

日本医労連は、2月6日、星陵会館において「夜勤シンポジウム」を実施しました。270人が参加し、夜勤の有害性をあらためて認識し、産業を超えて夜勤改善の運動を進める上で貴重な機会となりました。コーディネーターは労働科学研究所慢性疲労研究センター長の佐々木司氏、パネリストとして看護師の小林吟子氏、郵政産業ユニオンの白石一美氏、自交総連の菊池和彦氏、オーストラリアでリハビリテーションコンサルタントとして職場復帰支援等に従事されていた森本敦子氏が発言しました。



産業をこえて共同の一歩となった夜勤シンポジウム(2月6日)

看護師の労働の評価は「安全性・健康性・生活性で」

日本医労連山田真巳子委員長の挨拶の後、佐々木氏が「いま、ふたたび看護師の『夜勤』問題を問う」として基調発言。看護師労働の評価ポイントとして安全性、健康性、生活性の3つをあげ、健康上のリスクは、短期には疲労や感情障害、中期には循環器疾患、長期には乳がん・前立腺がんがあり、看護師は一般女子に比較して睡眠で回復しない慢性疲労が突出しているとデータを示して報告。夜勤を長く、多くやるほどリスクが高いとし、「ルーテンフランツ9原則」にそった改善が必要としました。

夜勤の有害性を周知させることが必要

小林氏は、自身の3交替、2交替の夜勤体験に基づいて「脳外科混合病棟での勤務では非常に大変だったが、8時間で次の交替者が来ると思うと安心感があった。2交替は、40歳くらいから体がきつく、16時間以上働くことは厳しい」とし、16時間夜勤で良いという若い看護師もいるが、夜勤の有害性をもっと周知することが必要だと述べました。また、ニッパチ夜勤闘争の歴史にも触れ、8日以内夜勤協定の重要性を強調。厚生労働省「5局長通知」を職場改善に活かすとともに、1日8時間、週32時間以内、勤務間隔12時間以上の法規制を求める運動をすすめ、やりがいをもって働き続けられる職場にしていきたいと発言しました。

郵政職場の「^{ふかやきん}深夜勤」は実質96時間拘束

白石氏は、郵政職場に04年から導入された「深夜勤(ふかやきん)」について、夜勤を終えた日の夜にまた夜勤に入る4連続夜勤で、夜勤後は寝るしかなく、実質96時間拘束されている状況と告発。健康実態調査の結果も示しながら、深夜勤廃止を求めた裁判闘争やILO本部への要請等の運動について報告し、裁判は不当判決がでたが、運動の中で4連続夜勤の導入を押し加えていると報告しました。ILO187号条約の批准により労働契約法に安全配慮義務が明記されたことも活かし、職場での安全衛生活動を強め、他産業の労働者とも協力して国際基準で日本を変える運動を展開したいと述べました。

規制緩和以降、脳心臓疾患での事故が急増

菊池氏は、タクシーは、歩合給で低賃金のため、公休日も出勤し、深夜あけも残業しているとし、運転中に脳出血や心筋梗塞を発症して事故を起こした件数は、2002年の規制緩和以降、急増して高止まりになっており、「過労死」の労災認定は全産業の平均に比べて数倍多く、自交総連共済の死亡率は普通の職業の倍以上と報告。組合員のアンケートで「居眠り運転をしたことがある」が、タクシー32%、バス40%もあり、いつ事故が起きても不思議ではない実態と告発。「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」を通達から告示にさせ、実効ある基準の改正と法制化の運動について報告しました。

オーストラリアでは大規模な運動で改善はかる

森本氏は、オーストラリア在住20年の経験から、「ワーク・ライフ・バランスに向けての勤務環境の改善」と題して、日本との違いにもふれながらオーストラリアの取り組みについて報告。オーストラリアでは看護師の平均年齢は44.9歳で、定年まで働き続けられるための勤務環境改善を個人・団体が強く主張し政府の政策も変えさせていると発言。看護師と患者の割合「1対4」の確保の要求は、病棟閉鎖や大規模なストライキ・デモに広がり、マスメディアも大きく取り上げる中で勝ち取られたと報告し、日本の看護師にエールを送りました。

長時間・夜勤労働の法規制・生活できる賃金を

フロアからの質問も多数あり、低賃金が長時間・夜勤労働のまん延に影響している実態も浮き彫りになりました。佐々木氏は「業界を超えて夜勤問題について議論し、それぞれの運動から学ぶことができ、共同の第一歩となった」と述べました。最後に日本医労連中野千香子書記長が「夜勤の有害性を知らせ、保護と規制は当たり前を世論に。長時間・夜勤労働の規制の点からも生活できる賃上げを。国際基準を守らせる運動、職場での『5局長通知』の活用、国会・政府・マスコミを動かす運動を広げよう」とよびかけ、シンポジウムを終了しました。

(日本医労連・三浦宜子)

じん肺・アスベスト被害で国の責任は免れない

「産業発展と国民のいのち・健康を天秤にかけることは許さない」「じん肺・アスベスト被害者を救済する基金制度の創設を」。『いの健』全国センターは2月2日、東京都内で「じん肺・アスベスト被害の国の責任を問う映画と講演の集い」(写真)を開き、北海道から九州まで約200人が参加。泉南訴訟、建設アスベスト訴訟など各地のじん肺・アスベスト訴訟への支援と理解を広げ、必ず勝訴をとの思いに包まれました。

ドキュメント映画「命ってなんぼなん?—泉南アスベスト禍を闘う—」(原一男監督)を鑑賞。若くして不本意な死をとげた被害者の無念の思い、被害の実態が映し出され、原告・家族の苦しみに共感し、早期解決への決意を新たにしました。

社会保障としての補償制度を創設すべき

—森教授が記念講演

森裕之・立命館大学政策科学部教授が「アスベスト問題、これからの課題～諸外国の規制・補償にもふれて」と題し記念講演。司法に対し、「生命・健康を犠牲にしてまでも産業発展を政策的に優先したという国の姿勢を社会正義の視座から点検・分析し、法文に対する活きた解釈を委ねられた司法の責務が果たされる」べきと述べました。アスベスト問題が個別因果関係の特定が困難で、かつ国民的な広がりを持っている以上、「社会的に被害救済を進める方が合理的で、その場合、公害健康被害補償法のような一般的な因果関係を前提とした原因者負担原則による補償とし、社会保障的な性格にしない限り、アスベスト災害は終わらない」と論じました。

米国、フランス、香港のアスベスト補償・救済制度を紹介。公的補償制度のない米国ではアスベスト訴訟の被

「映画と講演の集い」に200人



告数は8400社以上、原告は300万人にのぼると推計されていること。一方、フランスでは、2000年に社会保障法にもとづく石綿被害者補償基金(FIVA)が設立され、世界で最も手厚い被害者救済制度となっていることを示しました。「なくせじん肺全国キャラバン」実行委員会や『いの健』全国センターがかかげる基金制度の創設と「アスベスト対策基本法」制定への理論的確信を与えるものとなりました。

原告・弁護団、各地のたたかいを交流

特別報告として、①泉南アスベスト訴訟の村松昭夫弁護士と原告の佐藤美代子さん、②首都圏建設アスベスト訴訟の佃俊彦弁護士と原告の町田八千代さん、③トンネルじん肺基金制度の実現にむけた建交労の取り組み(福富保名建交労書記次長)が報告されました。

全国のアスベスト被害救済のたたかい、公害・環境運動など各界の発言として、①北海道建設アスベスト訴訟の長野順一弁護士、②曙ブレーキ工業被害対策弁護団の南雲芳夫弁護士と原告の五月女行雄さん、③なくせじん肺キャラバン長崎実行委員会の村里正昭さん、④『いの健』東京センターの大角繁夫事務局次長、⑤じん肺アスベスト根絶東京支援連の神山咲子さんから発言を受けました。(全国センター 岩永千秋)

第15回総会発言要旨 (前号の続き)

被災地では労災事故が急増

宮城センター 芳賀 直

被災地では、ガレキの処理や被災建築物の解体作業が盛んになり、石綿、アスベスト被ばく事故と労災事故が急増しています。アスベスト問題では、宮城県内だけでも7件発生し、原因としては、届け出の際の事前調査が不十分で使用状況を把握していないことにあります。県センターとして、県や市に作業の停止や労働者、周辺住民へのアスベスト被ばくの危険性の周知と業者負担による健診のすすめの説明会を持たせました。また、復旧・復興の工事が多くなり、全国各地から多重下請けの業者や不慣れな労働者が多数入っているために、安全対策がおろそかになり重篤な労災事故が多発しています。



2年ぶりに開催した東北セミナーは150人の参加であり、特に青年や女性の参加が3割を超えました。

「人間らしく働くための九州セミナー in長崎」に550人

九州セミナー実行委員会 大塚 正一

第23回九州セミナーは、11月10、11日に長崎で開催されました。実行委員会は、長崎県労働者の健康問題や19の県内の労働組合や民主団体、医療機関が中心になり、5回に及ぶ学習会を重ねながら働くものにおきている問題の共有化を図ってきました。今回のセミナーはテーマを「職場のいじめ・嫌がらせをなくす職場づくり」として開催し、2日間で実人数550人が参加しました。この中で、長崎での働くもののいのちと健康を守る運動の歴史と教訓として、多くのじん肺闘争の中で、労働組合と医療機関、弁護士などの共同の歩みを確認して、今後の運動の教訓にすることを学びました。



第15回総会発言要旨 (前号の続き)

専門の医師・検査機関のネットワークを

建交労 富岡 紀夫

じん肺・アスベスト、振動障害などの労災認定や予防の取り組みを進める中で、今、困難になっている問題として専門医の不足や若手後継者が育っていないことがあります。特に、振動障害に詳しい医師の不足が深刻で、他県の医師を探し歩かなければなりません。全国の専門の医師や検査機関のネットワークが必要になってきています。全国センターが中心となり、ネットワークや医師のリストなどの構築に向けて検討を進められますよう提案します。



「建設アスベスト訴訟」京都でのたたかい

京都センター 酒井 仁巳

「訴訟の全国化」を意識して、昨年6月に提訴しました。現在原告は20人で、私たちの提訴の後に、大阪、九州と訴訟が広がり、全国6カ所に広げることができました。京都では8回の裁判が行われています。京都、大阪、福岡、北海道で、東京を上回る判決を勝ち取って、最終的には完全な勝利を、できる限り早く勝ち取りたいと思っています。



昨年3月、アスベスト肺がんの労災認定基準の見直しで、胸膜プラークと10年曝露という基準が維持できたのは運動の成果です。曝露実態を正當に評価するということが、認定基準の運用、肺がんの認定基準の改定が必要です。

労働局、監督署はもちろん、主治医には必ず面談をして、粘り強く説得し、全ての被害者救済に向けて、引き続き頑張っていきたいと思っています。

「障害者」の用語の変更を

化学一般労連 伊藤 善夫

私の提案は、障害者という用語の変更です。議案書に精神障害という用語が入っています。10年前から気にかかっていました。「害」が付く言葉には、加害者、被害者、害虫、有害、損害などがあります。私のまわりにも障害者が何人もいます。足や手に、差し障りはあるけれども、害は全然ありません。それなのに、なぜ「障害者」というのかずっと疑問に思っています。定着した言葉なので、かえるのがいいかどうかは議論の余地があるとおもいます。たとえば、障「体」者とか、障「形」者とか、例えばそんな言い回しもあるのではないかと思います。ぜひ全国センターで検討を願いたいと思います。



「報知新聞社の過労死事件」について

新聞労連 伊藤 明弘

大阪本社事業部に勤めていた塚野さんはくも膜下出血で過労死しました。徳島での報知新聞主催のキスつり大会を、ほぼ一人で引き受けながら、朝3時前から働き、9時過ぎに突然現場で倒れた事例です。新聞社は時間管理がきちんとされていません。塚野さんの場合は、サービス休日出勤をほぼ毎週土曜、日曜ごとにしていました。休日のサービス出勤は会社に出勤記録がありません。しかし、立証はすべて原告、遺族側に責任をかぶせられています。難しい作業ですが、一日ずつあたって何件かは目撃証言をしてくださる方がいてその分は、労基署も時間を認めてくれました。しかし、いまだ認められない出社日が6日間あります。この6日間がクリアされると、過労死認定基準がクリアできます。今は、時間の壁だけではねられてしまっています。裁判所は認定基準ではなくて実態にあわせて判断してほしいし、立証責任はすべて原告側にあるという行政判断でいいのか、というところをきちんと判決で示してほしいと思っています。



最高裁にむけて署名をよろしくお願ひします。

有害な夜勤労働に法規制を

日本医労連 三浦 直子

夜勤の有害性は世界的に明らかで、女性は乳がん、男性は前立腺がんになる可能性が非常に高いといわれています。夜勤問題は働くものの健康と同時に医療安全に関わる問題です。そういう中で看護師が毎年、12万人以上離職をします。医療体制を確保するうえでも大問題です。



昨年、厚生労働省が「看護職の雇用の質の改善のために」という通知を出しました。運動で通知を出させるところまで来ました。大きな前進ですが、実態は厳しい。

2012年の看護職10万人の夜勤実態調査がまとまりました。1日8時間の原則を超える2交代制労働が、過去最高で30%近くになっています。勤務と勤務の間隔が8時間以下が約6割。夜勤回数も3交代で9回を超えるところが4人に1人、2交代で言うと3割を超えています。1965年にでた人事院判定すらも達成されていない状況です。出された通知の活用を含め職場での運動にあわせて、労働時間の法律規制が重要だと思っています。

夜勤の有害性は医療分野だけではなく、多くの産業に係わってきます。2月6日には自交総連や郵政産業ユニオンと一緒に、夜勤交代制労働の問題についてのシンポジウムを行います。労働時間改善、夜勤改善に取り組んでいきたいと思っています。

各地・各団体のとりくみ

佐賀

**県・労働局との「三者協議」を実現
「じん肺根絶」にむけて大きな一歩**



「はたらくものの命と健康を守るネットワークさが」は、じん肺根絶に向けて佐賀県と佐賀労働局との三者協議を実現しました(写真)。このとりくみは毎年の「じん肺キャラバン」での、私たちの働きかけにより実現したものです。

協議でははじめに三者から有田、伊万里地区におけるじん肺の問題意識を出し合いました。そこでは一定規模の企業では「じん肺」に対する予防対策がとられており罹患者は減少傾向にあるものの、家族経営や零細企業での実態がまだまだ把握されておらず、どうやってメスを入れていくかが課題との共通認識となりました。

さらに佐賀県は県民を守ることが役目との立場から、私たちが毎年おこなっている「じん肺掘り起こし健診」についてもできる限り協力をしていくことを述べ、労働局からも同趣旨の意見もだされるなど、「じん肺根絶」に向けた大きな一歩を踏み出すこととなりました。当面は3月の「じん肺掘り起こし健診」に向け連携を強めていくこととなりました。

交渉後、佐賀県がじん肺掘り起こし健診を後援することが決まりました。(「県労連ニュース」より)

神奈川

**八王子労基署町田支署が謝罪し、改善を約束
「労災業務外決定を事業者に連絡」は不当**

昨年11月15日、神奈川センターは八王子労働基準監督署町田支署に対し、くも膜下出血で倒れたTさんの労災業務外の決定を事業者に知らせたことについて、抗議し改善を求めました。請求人であるTさんの了解も得ず、会社側に連絡するということが、「個人情報保護の観点」からもあってはならないものです。

神奈川センターが東京労働局の監察官に確認したところ「会社側にしらせることを指示したことはない。こんなことはあってはならない。早速八王子労基署町田支署に指導していきたい」と述べました。八王子労基署町田支署の独断で行った行為は許されません。さらに「この決定について、会社にご足労をいただいたので会社にも連絡しました」と説明したことに対しても強く抗議しました。

対応した課長と係長は「(会社に連絡することは東京のどこでもやっていることです)との発言は撤回する」と陳謝。さらに「今後このようなことがないようにします」と言明しました。神奈川センターは「なぜ、東京労働局から指導が入った時点で、請求人のTさんや神奈川センターに間違いであったと謝罪の連絡をしなかったのか。私たちが来るまで何の対応もしなかったのか。不誠実な態度だ」と指摘。労基署はこの点についても謝罪し、当日出席できなかったTさんの妻に対し直ちに謝罪するとの態度を示しました。(神奈川センター 菊谷節夫)

岡山

**地域・職場・社会からいのちと健康を守る運動を
県過労死センター総会**



総会であいさつする花田代表委員(1月12日)

1月12日、県労災職業病・過労死連絡センター総会が開かれ38人が参加し、今年1年の方針などを決めました。

花田代表委員(県労連議長)が「改憲や大企業奉仕の規制緩和が強化されようとしているが、これをはねかえす運動を職場、地域、社会から強化しよう」と開会あいさつを行いました。

昨年相次いだ重大事故のうち、日鉱水島海底トンネル事故では、国交省の有識者会議がコスト低減や会社側の工期短縮の優先が原因の可能性があるという中間報告をまとめています。また、県内の労災死亡者数も昨年の14人から29人と2倍以上となっています。背景となっている極限までの人減らしによる多忙化、コスト削減を優先した安全無視の経営体質など、構造改革路線による規制緩和があり、これを規制する運動が求められています。

認定の取組では、高梁市職員の森さんの過労死事案が岡山地裁で認定されました(基金は控訴)。トラック運転手の中上さんの損害賠償裁判も、岡山地裁倉敷支部で会社に対して支払を命じる判決が出されましたが、会社が控訴し、引き続き取り組みが進められます。

討論では、市役所でのセクハラ事件から「防止対策委員会」を設置したこと、高校教師の38%が過労死ラインを超える業務をしていることの改善を求める交渉、じん肺根絶のため1日8時間労働としていることが実現しておらずさらに運動を進めることなどが出されました。

職場、地域での取組の強化、裁判支援、社会的規制の強化などを方針として決定しました。(「ニュース」より)

各地・各団体のとりくみ

**化学
一般**

企業の安全配慮義務～判例から学ぶ～
化学一般労連2013年春闘全国討論集会分科会



化学一般・2013年春闘全国討論集会は熱海で行われ、39支部94人の参加者があり、「安全配慮義務」の分科会に出席したのは25人でした(写真)。

あらためて、労働安全衛生活動の重要性を考え企業の負っている「安全配慮義務」についての正しい知識を得るとともに職場でどのように活かすのか、を目的に「安全配慮義務」をテーマとした分科会を設定しました。新しい知識の吸収、進んだ経験から学ぶことができ有意義な分科会となりました。

各支部からの実態報告では、事故防止対策には一定の改善や前進が見られるものの、メンタルヘルス対策の遅れが目立っています。上司のパワハラによるメンタル不全が多いことに会社が何の対策もとっていないケースが報告されました。化学一般労連は、中小企業が多く、人員的に余裕がない上に「配置換え」も難しいことが背景としてあります。

学習会の講師は、東京社医研センターの村上剛志氏。安全配慮義務が法律に定まるまで40年近くかかったこと、その間に多くの労災死亡事故が起り、遺族の地道なたたかひによって勝利判決が積み重ねられ、学者や議員などの働きも加わって、ようやく民法709条、労働安全衛生法20～25条、65条の3、労働契約法第5条に明記された歴史をみても、いかに重要な規定であるかが分かりました。

法律的な背景をふまえ、ガイドラインや指針なども含めて活用し、職場の実態に則した予防対策安全対策を構築していきたいと思います。(化学一般 宮崎徹)

全教

加速度的に進む長時間過密労働の改善を
生活権利討論集会

全教は、1月19、20日に「生活権利討論集会」を開催しました。1日目の全体会では、全教が昨年10月に実施した勤務実態調査(速報値)についての常任弁護団からの報告や静岡・木村百合子さんの公務災害認定闘争のとりくみの報告などを受け討論をしました。

2日目は、賃金・権利問題を中心にした第1分科会と長時間過密労働解消といのちと健康問題を扱う第2分科会に分かれて討論を続けました。第2分科会では、埼玉の川口市教組から、職場での継続した衛生委員会活動について報告がありました。産業医の仕事を自覚してもらうために、衛生推進者が産業医とともに職場巡視を行う、具体的に職場でできることを示す、衛生委員会の会議は短時間で行う、職場活動を支える「活動家」を育てるなど、とりくみを継続するための具体的な手立てが報告されました。

また、山口の勤務時間問題での措置要求運動、兵庫の船越公務災害認定裁判のとりくみでは、勤務時間



把握の必要性と管理職に勤務時間管理をさせることの重要性が語られました。加速度的に進む長時間過密労働について、「やれないことをやろうとしている日本の教師の異常な働き方を変えていかなければならない」などの意見も出されました。

討論全体を通して、「労働者の健康、安全を守るのは、使用者側の責任である」ということを、安全衛生活動を通して使用者側に認識させていくこと、衛生委員会の中で勤務時間問題を取り上げ、職場での共通認識にしておくことなどを確認し合いました。(全教 小畑雅子)

シリーズ 相談室だより (73)

労働時間管理を告発し、同時に労災請求

2011年6月に25歳の青年が相談に来られました。王将フードサービスの直営店に2010年3月にアルバイトとして雇用され、2011年1月から社員採用された彼は、月100時間を超える時間外労働、13日間休日無しの連続勤務などが原因でうつ病を発症しました。

彼の証言では本来使用者に義務づけされた適正な労働時間管理は、10時間以上の労働時間が計上できない取り扱いになっており、彼の手帳に記載された時間だけが、実態が明らかになるものでした。関係者の話でも同様の内容が話され、所轄監督署に時間管理違法を告発し、同時に労災請求を行い、2012年2月に発症前6カ月の平均

の時間外労働が100時間を超えるとの事由で業務上決定となりました。

業務上決定は、勝ち取ったものの彼の人生はこのことが原因で大きく狂いました。現在は休職中で社会復帰に向けて、職対連が実施する「Cちゃんねる」にも参加しながら日々の生活を過ごしています。

全国的にも、外食産業では恒常的な長時間労働が常態化している実態があります。「長時間労働によって病気になった事実を認め会社に責任をとってもらいたい」「僕と同じ様に苦しむ若者が生まれて欲しくない」との想いの元に、2月5日に損害賠償の提訴を行いました。

(京都職対連 芝井公)

インフォメーション

4人に1人がパワハラを経験 一厚労省がはじめて実態調査

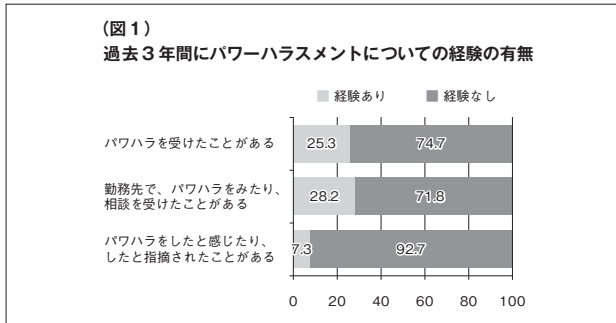
厚生労働省は委託事業として、初めて「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施し、2012年12月12日に報告書を公表しました。その一部を紹介します。

調査は、企業調査と従業員調査からなり、2012年7月～9月にアンケート調査を行い、企業調査は4,580社から、従業員調査は9,000人から回答を得ました。

<パワーハラスメントの発生状況>

企業において従業員向けの相談窓口を設置している企業は全体の73.4%あり、社内に設置した相談窓口での取り扱いの多いテーマは、パワーハラスメントはメンタルヘルスの不調に次いで高くなっています。

従業員調査では、過去3年間にパワーハラスメントを受けた経験のあるものは回答者全体の25.3%見られ、勤務先のパワハラをみたり、相談を受けたことがある、パワハラをしたと感じたり、したと指摘されたことがある



<パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の実施状況>

回答企業全体の80.8%が「パワハラの予防・解決を経営上の課題として重要」と感じている一方で、予防・解決に向けた取組をしている企業は45.4%に留まり、特に従業員規模の小さな企業においては18.2%と2割を下回っています。

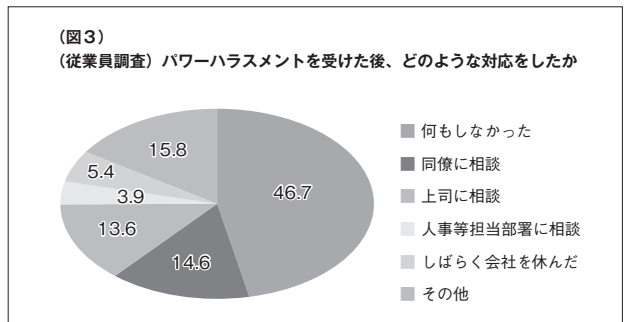
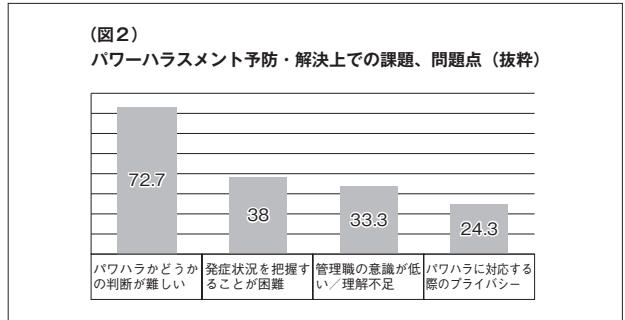
パワーハラスメントの予防・解決にむけた取組として実施率が高いのは、「管理職向けの講演や研修」で取組実施企業の64.0%で実施され、「就業規則などの社内規定に盛り込む」(57.1%)が続いています。実施している取組の効果が実感できるかという点については「講演や研修」など直接従業員に働きかける取組の効果が高い一方で「就業規則に盛り込む」などといった事項では相対的に低くなる傾向がみられます。

<パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進める上での課題>

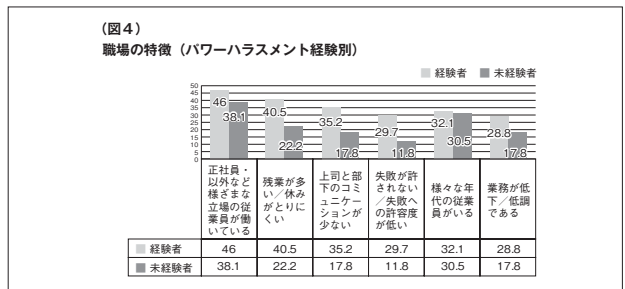
- 企業はパワーハラスメントに該当するかどうかの判断が困難であると感じている。(図2)
- 従業員から、必ずしもパワーハラスメントに該当すると言えない相談が寄せられていること。
- パワーハラスメントを受けた(と感じた)従業員の

うち4割強が「何もしない」こと(図3)

- パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施することでパワーハラスメントの相談件数の減少等、効果があるものの、効果があらわれるまで時間がかかること



<パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めるための3つの視点>



- ①企業全体の制度整備(相談窓口の設置と活用の促進、パワーハラスメントの理解を促進するための研修制度の充実等)
- ②職場環境の改善
パワーハラスメントが発生する職場の特徴は、上司と部下のコミュニケーションが少ないことや残業が多い、休みがとりにくい、失敗が許されないことなどがあげられています(図4)。パワーハラスメントをなくすためには、職場のコミュニケーションの活性化や、疲労・ストレスの少ない環境に改善することが必要です。
- ③職場におけるパワーハラスメントへの理解促進
(調査報告の詳細は <http://www.mhlw.go.jp/stf/hoodou/2r9852000002qx6t.html>)